

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

LINDA INDRAWATI

Lindaindra525@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. Sampel yang diambil sebanyak 80 orang responden berdasarkan teknik sampel jenuh. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan di uji menggunakan Uji t dan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah.

I. Latar belakang

Parameter keberhasilan suatu organisasi adalah dengan tercapainya sasaran atau tujuan dari organisasi. Dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan tersebut tentunya dibutuhkan dukungan dari semua aspek. Dalam hal ini aspek yang paling penting adalah kinerja dari sumber daya manusia sebagai bagian vital dari sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki kinerja yang baik, diharapkan keberhasilan organisasi secara umum dapat tercapai dengan baik.

Pelayanan prima oleh pemerintah kepada masyarakat akan terlaksana dengan maksimal jika pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) benar-benar menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. Oleh karena itu penting untuk menanamkan budaya malu dalam profesi ASN. ASN wajib membaca dan mengimplementasikan 10 (sepuluh) budaya malu dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini merupakan pengingat agar ASN selalu introspeksi dan mawas diri guna meningkatkan etos kerja, tanggung jawab serta selalu memberikan yang terbaik pada bangsa, negara

dan masyarakat. Guna meningkatkan kinerja terdapat 10 (sepuluh) Budaya Malu ASN yaitu: 1) malu tidak masuk kerja tanpa izin, 2) malu terlalu sering izin, 3) malu datang terlambat, 4) malu pulang lebih awal, 5) malu kerja terbengkalai, 6) malu kerja tidak terprogram, 7) malu bekerja tanpa bertanggung jawab, 8) malu tidak bertata krama dan sopan, 9) malu tidak menjaga kebersihan lingkungan tempat bekerja, 10) malu memakai pakaian dinas tidak sesuai peraturan.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah mempunyai berbagai macam program/kegiatan. Pelaksanaan kegiatan tersebut dibagi dalam beberapa bidang dan dituangkan dalam berbagai program/kegiatan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. Dari program/kegiatan tersebut diharapkan terrealisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Realisasi Kinerja Program/Kegiatan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat seperti pada Tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Realisasi Program/Kegiatan Tahun 2015-2017

No	Program/Kegiatan	Capaian (%)			
		Rencana '15-'17	Realisasi '15	Realisasi '16	Realisasi '17
1.	Program Peningkatan Kesejahteraan Petani	100	80,12	82,34	85,91
2.	Program Peningkatan Ketahanan Pangan	100	78,76	77,81	80,98
3.	Program Peningkatan Produksi Pertanian	100	86,70	89,57	82,17
4.	Program Pengembangan Agribisnis	100	85,68	92,45	75,10
5.	Program Pengembangan Kawasan Agropolitan	100	79,56	88,35	80,73
6.	Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian	100	85,10	89,53	82,44
7.	Program Administrasi Perkantoran	100	84,92	93,59	77,33
8.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	86,77	94,55	83,70
9.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100	79,81	89,90	76,11
10.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	80,49	92,83	78,85
11.	Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	90,56	95,70	78,32
12.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	100	78,90	89,86	86,27
Rata-rata Capaian Kinerja		100	83,11	89,71	80,66

Sumber: Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah, 2018

Berdasarkan realisasi persentase rendahnya pemahaman terhadap tugas pokok program/kegiatan dapat dilihat bahwa capaian dan fungsinya. Untuk Rekap Absensi Pegawai realisasi relatif belum optimal dan cenderung Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan fluktuatif. Hal ini terjadi diduga akibat Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah rendahnya kualitas sumberdaya manusia, seperti dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Rekap Absensi Tahun 2018

No.	Bulan	Tingkat Kehadiran Pegawai	
		Target (%)	Realisasi (%)
1.	Januari	90 - 100	68
2.	Februari	90 - 100	72
3.	Maret	90 - 100	83
4.	April	90 - 100	81
5.	Mei	90 - 100	70
6.	Juni	90 - 100	65
7.	Juli	90 - 100	78
8.	Agustus	90 - 100	80
9.	September	90 - 100	76
10.	Oktober	90 - 100	82

11.	November	90 - 100	78
12.	Desember	90 - 100	75
Rata-rata Realisasi			75,67

Kendala yang ada dan berpotensi menghambat kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah antara lain: masih kurangnya pengetahuan sumberdaya manusia baik dari unsur aparatur, petani atau masyarakat sebagai subyek atau pelaksana kegiatan maupun obyek dalam melaksanakan kegiatan, masih kurang dalam pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan, ketaatan dan penegakan hukum sehingga belum memunculkan kesamaan persepsi dan apresiasi terhadap pembangunan bidang pertanian, keterbatasan sarana prasarana penyuluhan dan pendampingan kepada petani pelaksana oleh penyuluh yang dimiliki Pemerintah terutama Pemerintah Kabupaten serta budaya organisasi yang kurang kondusif.

Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa sering ditemui perilaku pegawai, yang bekerja tidak secara sungguh-sungguh, datang tidak tepat waktu dan belum terlaksananya pelayanan yang prima. Kenyataan sehari-hari menunjukkan gejala adanya pengaruh budaya organisasi yang bersifat eksternal, seperti kebiasaan-kebiasaan menghadiri acara-acara keluarga pada jam kerja yang dapat mengganggu jam dan pekerjaan kantor. Peneliti mengasumsikan bahwa dari perilaku demikian adalah gambaran bahwa pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di lingkungannya mengalami berbagai kendala baik itu berkaitan dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan motivasi, budaya organisasi maupun kinerja pegawai itu sendiri.

II. Landasan teori

a. Budaya organisasi

Kerlinger (2002: 86) menjelaskan bahwa setiap orang yang memiliki perbedaan budaya selalu mencoba untuk menyesuaikan perbedaannya melalui komunikasi. Luthans (2005: 32) mengatakan bahwa perbedaan tersebut berkaitan dengan sosial budaya yang meliputi kegiatan sosial setiap individu.

Kreitner & Kinicki, (2005: 532) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah perangkat sosial yang mengikat anggota organisasi, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lain dapat dipersatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Budaya mempengaruhi kekuatan penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Makna itu mewakili suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut (Robbins dan Coulter, 2006: 76).

b. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu proses motif atau dorongan kerja pada pegawai sehingga dapat berkerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Maslow, 1993: 197). Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting

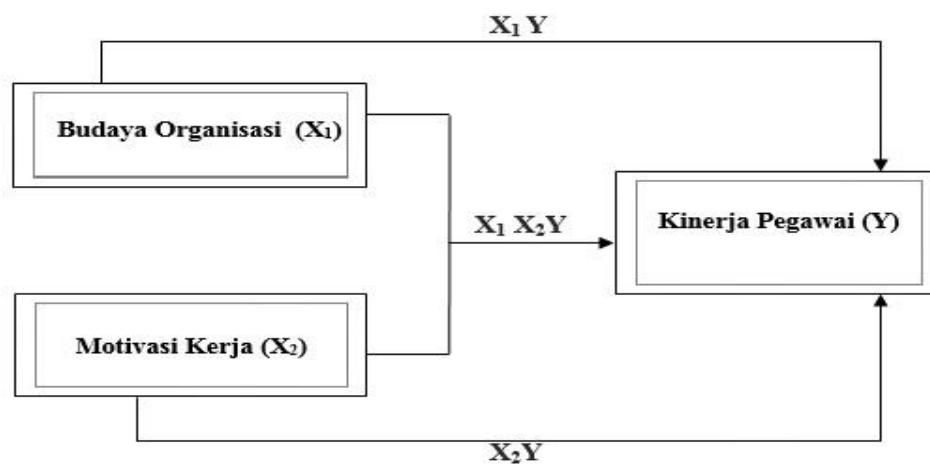
bagi organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai tenaga pendorong dan keinginan untuk berkerja menurut ukuran dan tuntutan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015: 28), proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Selanjutnya Hasibuan (2013: 143) menyampaikan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

c. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Sedangkan Mangkunegara (2005: 64) mengatakan bahwa kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005: 50).

Dalam pembahasan kinerja pegawai ini, Wahyuningsih (2003: 38) menyatakan: Prestasi kerja individu tergantung kepada kesediaan atau kemauan kerja dan keterampilan kerjanya. Kesediaan kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapinya dan sikapnya terhadap pekerjaannya dan kondisi kerjanya itu.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. Hasil penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 80 orang pegawai. Adapun karakteristik pendidikan dan jabatannya sebagai berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Komposisi	Jumlah (orang)
1.	Jabatan	
	• Eselon II	1
	• Eselon III	5
	• Eselon IV	15
	• Staf	59
2.	Pendidikan	
	• S2	9
	• S1	32
	• D4	4
	• D3	7
	• SMA	28
Total Pegawai		80

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini variabel terikat secara parsial. Hasil pengujian menggunakan Uji t (pengaruh secara parsial). diperoleh dari test signifikansi menggunakan Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui Program SPSS Versi 21. Hasil Uji t dapat dilihat signifikasinsi dari variabel bebas terhadap pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.146	3.566		5.929	.000
Budaya Organisasi	.002	.075	.003	2.830	.006
Motivasi	.325	.102	.343	3.200	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Maka diperoleh persamaan koefisien sebagai berikut:

$$Y = 21,146 + 0,002X_1 + 0,325X_2 + Et$$

Hasil Hipotesis (Uji t) X_1 terhadap Y

Berdasarkan Uji t atau *t test* variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar $2,886 > t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis pertama: “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah” diterima.

Hasil Hipotesis (Uji t) X_2 terhadap Y

Berdasarkan Uji t atau *t test* variabel motivasi terhadap kinerja pegawai didapat t_{hitung} sebesar sebesar $3,200 > t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis kedua: “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan

Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah” diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi (α)=5%. Hasil Uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f)
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242.996	2	121.498	5.149	.008 ^b
Residual	1816.891	77	23.596		
Total	2059.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

Dari Uji Anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 5,149 > F_{tabel} sebesar 3,128 dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis ketiga: “Budaya

organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah” diterima.

IV. Pembahasan

1. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil Pengujian dengan Uji t parsial memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Tolak H_0 terima H_a . Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliansyah (2005) dan Brahmasari (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi, maka kinerja yang dihasilkan semakin rendah. Budaya organisasi berperan dalam menentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik jawaban responden menunjukkan bahwa budaya

organisasi secara dominan termasuk dalam kategori budaya organisasi dengan kriteria “Kurang Baik”. Kondisi ini perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai budaya organisasi dalam kategori yang baik.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja yang dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso, 2003). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi yang baik merupakan faktor yang

berpengaruh terhadap keberhasilan kerja pegawai, sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik, akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil pengujian dengan Uji t parsial memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Tolak H_0 terima H_a . Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Armiaty Arifin, dkk (2014) dan Pardiman (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik jawaban responden hasil menunjukkan bahwa motivasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah secara dominan termasuk dalam kategori motivasi dengan kriteria “Cukup Baik”. Kondisi ini perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai motivasi dalam kategori yang baik.

Motivasi memberi peran langsung terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi yang ada dalam diri seseorang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja. Dalam bekerja secara sadar ia akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan

dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil pengujian secara simultan uji F memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tolak H_0 terima H_a . Artinya bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semakin baik budaya organisasi dan motivasi yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik. Sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi dan motivasi yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin tidak baik.

Nilai koefisien variabel variabel motivasi kerja sebesar lebih besar dibandingkan nilai koefisien variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Maka titik berat peningkatan kinerja pegawai adalah pada penerapan motivasi dibandingkan penerapan budaya organisasi.

V. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan uraian pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah.
3. Variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah.

Daftar pustaka

- Armiaty, R., & Ariffin, Z. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai frontliner, (studi pada cabang bank kalsel yang berada di wilayah banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213-236.
- Brahmasari. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Study pada PT. Dupont Agricultural Product Indonesia). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5. 176-200.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gitosudarmo & Sudita. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan ke-7 Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2002. *Foundation of Behavioral Research* (terjemahan). Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*, 5th ed. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Replika Aditama.
- Maslow. 1993. *Organization Change: Motivation, Communication and Effectiveness*. Hoboken Journal. www.proquest.com
- Pardiman,. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Kantor Kemetrian Agama Kota Batu). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2. 1-14.
- Pranoto, S. P. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2. 1492-1502.
- Robbins & Coulter. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.